

LOYALITAS, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI PENENTU KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN BETARI SEAFOOD KEDONGANAN

Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan¹,
Anak Agung Bagus Wirateja², I Komang Ogi Sudarmawan³
STIMI Handayani Denpasar

agungsuindrawan@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of loyalty, motivation and work environment as a determinant factor of employees' performance in Restaurant of Betari Seafood Kedonganan. The type of data being used in this research is quantitative data and collected by distributing questionnaire to 32 respondents. Meanwhile data analysis techniques being used were: instrument test, classic assumption test, multiple linear regression, and hypothesis test partially. The result of research shows the equation of multiple linear regression of $Y = -12.412 + 0.260 X_1 + 0.633 X_2 + 0.450 X_3$, it means that loyalty variable has positive value that is 0.260 with t-count score $>$ t-table ($2.298 > 1.70113$) and has significance value of $0.029 < 0.05$ so that it can be concluded that loyalty variable has significant positive effect towards employees' performance. Motivation variable has positive value that is 0.633 with t-count score $>$ t-table ($3.480 > 1.70113$) and has significance value of $0.002 < 0.05$ so that it can be concluded that motivation variable has significant positive effect towards employees' performance. Work environment variable has positive value of 0.450 with t-count score $>$ t-table ($2.319 > 1.70113$) and has significance value of $0.028 < 0.05$ so that it can be concluded that work environment variable has significant positive effect towards employees' performance.

Key words: loyalty, motivation, work environment and employees' performance.

Pendahuluan

Masa pandemi covid-19 sangat berdampak pada semua sektor termasuk industri pariwisata, banyaknya sektor yang terkena dampak pandemi covid-19 pada akhirnya memaksa tutupnya banyak hotel, restoran, villa di masa pandemi ini, yang menyebabkan sumber daya manusia banyak kehilangan pekerjaan atau paling tidak mereka di rumahkan oleh pemilik usaha. Edy Sutrisno (2016:3) kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif yakni dengan mengelola SDM secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan dari perusahaan. Faktor produksi ditentukan oleh SDM perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya secara optimal. Definisi senada diberikan Mangkunegara (dalam Indrasari, 2017:50) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode metode yang tepat dalam manajemen, Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat di tempuh yaitu dengan meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Loyalitas menurut Widhiastuti (2012:17) merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat di katakan bahwa karyawan yang loyal

terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, 2017) menghasilkan adanya Pengaruh positif signifikan antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank UOB cabang pekanbaru. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tamba et al., 2018) menghasilkan Loyalitas Karyawan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Selain loyalitas faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Gitosudarmo (2015: 109) menyatakan “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut Tambunan (2015:196) Pada dasarnya motivasi di bagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang di timbulkan dari diri seseorang Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu. Sedangkan Motivasi ekstrinsik, adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan. Widodo (2015:187). Hasil penelitian (Mila, 2019) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SMPN 5 Pariaman, Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan (Luhur, 2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Afandi (2018:66) menyatakan “adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat”. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Gardjito, 2018) menjelaskan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Aprillia, 2019) yang menghasilkan Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang.

Restoran Betari Seafood Kedonganan salah satu tempat makan yang berada di desa adat kedonganan kabupaten badung yang menyiapkan pelayanan hidangan makanan dan minuman serta menyediakan tempat untuk melakukan wedding party dan birthday party dengan harga yang terjangkau. Melalui observasi dan pengamatan yang dilakukan pada restoran Betari seafood kedonganan di temukan beberapa permasalahan seperti pemberian motivasi yang kurang memadai di akibatkan dari dampak pandemi covid-19 yang mengharuskan pihak manajemen restoran mengurangi pemberian motivasi kerja terhadap karyawannya untuk menjaga kesetabilan keuangan restoran. Disamping itu lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti ruang kerja kitchen yang memiliki tempratur suhu 29-31C, penyimpanan table cloth, napkin dan *kitchen equipment* yang berada satu ruangan dengan ruang kerja kitchen hanya berbeda side board, dan jumlah ventilasi yang terbatas pada ruangan *kitchen* akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melayani pelanggan. tidak dapat di pungkiri bahwa selama beroperasi dapat terjadi berbagai keluhan datang dari para

customer yang menikmati makanan dan minuman, Keluhan/complain ini tentu di sebabkan oleh persepsi yang diterima para customer tidak sesuai dengan jasa yang di berikan oleh pihak karyawan. Ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah. Keluhan yang banyak terjadi yaitu pesanan yang lambat di hidangkan, toilet yang kurang bersih, rasa makanan yang tidak sesuai pesanan, salah buat orderan, Penjualan program bazaar dari tahun 2018 sampai tahun 2020 belum ada yang mencapai target.

Landasan Teori

Hasibuan (dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2018:6) mendefinisikan sumber daya manusia “merupakan Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) menyebutkan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”. Jadi, MSDM adalah ilmu dan seni dan proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja supaya dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Mangkunegara dalam Indrasari (2017:50) menyatakan Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Sedangkan Rivai (2015: 14) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Jadi, kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Widhiastuti (2012:17) menyatakan “loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik”. Mowday, porter, dan steers dalam pandey dank hare (2012:29) berpendapat “loyalitas merupakan manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari setiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu”. Sedangkan Wan (2012: 2) menyebutkan bahwa loyalitas merupakan “lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai Akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampui maka kepuasan akan tumbuh dalam melaksanakan kegiatan dan tanggung jawab atas pekerjaannya”. Jadi, loyalitas merupakan suatu pengorbanan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang di tandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan tersebut dan rela berkorban serta rela melakukan apapun demi kemajuan organisasi atau perusahaan.

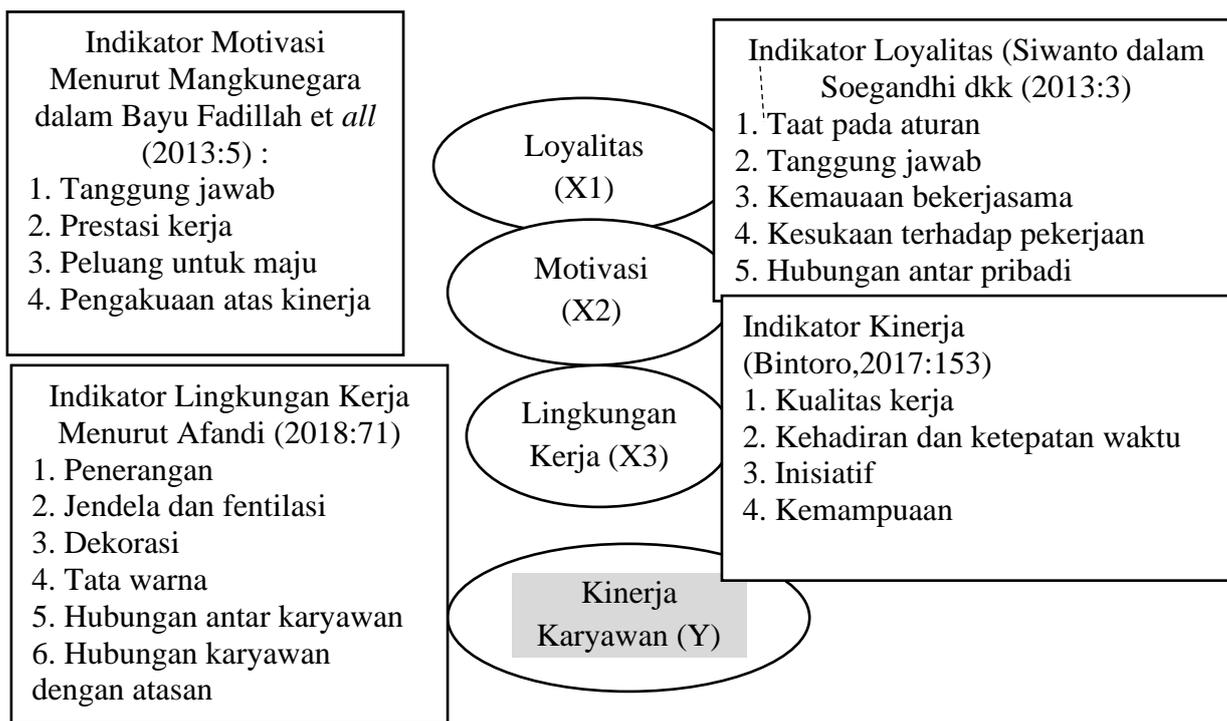
Gitosudarmo (2015: 109) “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sedangkan Hamali (2018:133) berpendapat bahwa “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dan Widodo (2015: 187) juga mengemukakan bahwa “motivasi adalah kekuatan

yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Jadi, motivasi adalah keinginan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan penuh semangat dalam rangka mencapai tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat (Afandi, 2018:66)". Sedangkan Nitisemito dalam Arianto (2013:195) menyatakan "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia sehari-hari bekerja, maka pegawai akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Jadi, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hipotesis dan kerangka konseptual dijabarkan di bawah ini.

1. Diduga loyalitas berpengaruh positif signifikan thp kinerja karyawan
2. Diduga motivasi berpengaruh positif signifikan thp kinerja karyawan
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Restoran Betari Kedonganan Badung dengan populasi penelitian seluruh karyawan Restoran Betari Seafood Kedonganan. Selain survey kepada seluruh populasi, data dikumpulkan dengan wawancara dilakukan dengan meliputi manajer, asisten manajer, marketing, security, waker, front saller, bar, kasir, waiters, grill, dan kitchen yang berjumlah 32 karyawan. Pada penelitian ini Variabel bebas adalah Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan variable terikat adalah kinerja. Teknik yang digunakan dalam menganalisis data antara lain berupa Uji Instrument yakni uji validitas "(Ridwan

2012:97), Uji reliabilitas “Menurut (Sukardi, 2012:127) Reliabilitas sama dengan konsistensi. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila instrumen penelitian tersebut memiliki hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur.”, Selanjutnya diuji dengan Uji Asumsi Klasik yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji heterokedastisitas, Uji autokorelasi (Imam Ghozali, 2011:105) dan uji Regresi Linear berganda (Sugiyono, 2014:277).

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui kuisioner yang disebar pada Restoran Betari Seafood Kedonganan, terhadap 32 responden yang merupakan karyawan permanen. Karakteristik dalam penelitian ini dibagi menjadi empat yaitu: Jenis Kelamin, Masa Kerja, usia, dan Pendidikan Terakhir. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki lebih dominan dengan berjumlah 18 orang (56,2%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang (43,8%) sedangkan berdasarkan usia responden yang dominan adalah 21-30 tahun berjumlah 15 orang (46,9%), 31-40 tahun berjumlah 12 orang (37,5%), dan 41-50 tahun berjumlah 5 orang (15,6%). Ditinjau dari Pendidikan, lulusan SMP berjumlah 3 orang (9,4%), SMA/SMK berjumlah 15 orang (46,9%), Diploma berjumlah 12 orang (37,5%), dan S1 berjumlah 2 orang (6,3%). Jadi, kebanyakan karyawan lulusan sekolah Menengah. Jika dilihat masa kerjanya, semua karyawan (100%) memiliki masa kerja < 5 tahun mengingat restoran Betari Seafood Kedonganan berdiri pada Mei 2016.

Untuk mendapatkan penilaian kuantitatif digunakan klasifikasi rata-rata jawaban responden (Sugiyono, 2012:134) pada tabel 1 dan tabel 2 hasilnya.

Tabel 1
Klasifikasi Rata-Rata Deskripsi Data Penelitian

1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Tabel 2
Klasifikasi Rata-Rata Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Terendah	Tertinggi	Rerata	Kategori
Loyalitas	4,01 (Hubungan pribadi dengan atasan)	4,185 (Senang pada pekerjaan)	4,16	Baik
Motivasi	3,395 (peluang untuk maju)	4,04 (prestasi kerja)	3,98	Sangat Baik
Lingkungan kerja	3,87 (penerangan)	4,075 (dekorasi)	4,03	Baik
Kinerja Karyawan	3,78 (kualitas kerja)	4,14 (kemampuan)	4,04	Baik

Hasil uji validitas (Sugiyono (2018:183) menunjukkan semua nilai r_{hitung} pada setiap butir pernyataan > r_{tabel} 0,30 dan memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05% dengan demikian dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan dari Variabel Loyalitas, Motivasi,

Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan dinyatakan Valid. Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan hasil uji masing masing variabel yakni Loyalitas 0,650, Motivasi 0,856 Lingkungan Kerja 0,781 Dan Kinerja Karyawan 0,790 memiliki Crobach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan semua variabel dalam penelitian ini sudah reliable atau konsisten. Hasil Uji normalitas untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik *kolmogrov-smirnov test* (Ghozali 2011: 160) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (*asymptotic sifnificance*) yaitu jika profitabilitas $>0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal begitupun sebaliknya dan hasilnya berdistribusi normal mendekati garis diagonal. Uji normalitas dengan *_Smirnov Test* diperoleh nilai *asymptotic sifnificance* adalah $0,200 > 0,05$ yang berarti berdistribusi normal. Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali 2011:108). Hasil Uji heteroskedastisitas menunjukkan bebas dari pola atau titik -titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y (Ghozali, 2011: 139-143). Pengujian dengan Durbin-Watson (Dw) diperoleh nilai sebesar 1,677 perbandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 32 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka pada tabel Durbin Watson didapatkan nilai (du) sebesar 1,6505. Karena nilai (du) $1,6505 < 1,677 (d) < 2,3495(4-du)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negative pada model regresi ini. Hasil uji Linier Berganda (Sugiyono, 2016: 188) didapatkan persamaan $Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3$ dengan rumus $Y = -12,412 + 0,260 X_1 + 0,633 X_2 + 0,450 X_3$.

Tabel 3
Hasil Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.412	6.251		-1.985	.057
	LOYALITAS	.260	.113	.233	2.298	.029
	MOTIVASI	.633	.182	.492	3.480	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.450	.194	.317	2.319	.028

Hasil analisis di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a (konstanta) bernilai negative, yaitu -12,412 artinya apabila Variabel Loyalitas, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sama Dengan Nol Maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 12,412
- β_1 (Loyalitas) bernilai positif 0,260 artinya setiap peningkatan loyalitas sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260 apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- β_2 (Motivasi) bernilai positif yaitu 0,633 artinya apabila setiap peningkatan motivasi sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,633 apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- β_3 (Lingkungan Kerja) bernilai positif yaitu 0,450 artinya apabila setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450 apabila variabel lain diasumsikan tetap.

Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 89) uji hipotesis merupakan suatu pertanyaan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini hanya menggunakan uji-t untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sesuai dengan hipotesis yang di ajukan. Menurut Priyatno (2013:43) mengatakan bahwa uji-t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui t_{tabel} , maka perhitungan didasarkan pada derajat kebebasan $df = n$ (responden) - (variabel bebas dan variabel terikat) yakni $32 - 4 = 28$. Dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Dan berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan t_{tabel} di peroleh nilai t_{tabel} sebesar 1.70113. Jadi, berdasarkan hasil dari output tabel di atas dapat dijelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut.

a. Variabel Loyalitas (X1)

Berdasarkan Output tabel di atas Variabel Loyalitas (X1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,298 > 1.70113$) dan memiliki nilai Signifikansi $0,029 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima, atau pada kolom Sig. menunjukkan hasil $0,029 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan Loyalitas Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b. Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan Output Tabel V.16 di atas variabel motivasi (X2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,480 > 1.70113$) dan memiliki nilai Signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_2 di terima atau pada kolom Sig. menunjukkan hasil $0,002 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan Variabel Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

c. Variabel lingkungan kerja (X3)

Berdasarkan Tabel Output V.16 di atas variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,319 > 1.70113$) atau pada kolom Sig. menunjukkan hasil $0,028 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hasil analisis terhadap tiga permasalahan yang diteliti dijabarkan di bawah ini.

1. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis linear berganda variable Loyalitas (β_1) bernilai positif yaitu 0,260 artinya setiap peningkatan loyalitas sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260 apabila variabel lain diasumsikan tetap, Variabel Loyalitas menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,298 > 1.70113$) dan memiliki nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_1 di terima yang artinya Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan. Semakin tinggi Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan, kesetiaan dan semangat kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Ardanaa dkk (2012:137) mengatakan bahwa jika karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan akan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Hasil penelitian ini juga searah dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Lydia G. 2017 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Hartono Flash Surabaya. Dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,520 > 2,4045$) dan memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan pada CV Hartono Flash Surabaya

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel Motivasi (β_1) bernilai positif yaitu 0,633 artinya apabila setiap peningkatan motivasi sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,633 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Variabel Motivasi menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,480 > 1,70113$) dan memiliki nilai Signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_2 di terima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Dapat di simpulkan bahwa Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Akaryawan. ketika motivasi yang di berikan oleh pihak manajemen restoran terhadap karyawan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan. Hal itu sejalan dengan Hasibuaan (2014:34) yang mengemukakan bahwa motivasi sebagai perangsang keinginan, dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Nurmi Arianto dan Hadi Kurniawan 2020 yang Berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,433 > 1,998$) dan memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Yang berarti Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variable Lingkungan Kerja (β_3) bernilai positif yaitu 0,450 artinya apabila setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Dan Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,319 > 1,70113$) dan memiliki nilai signifikansi $0,028 < 0,05$. sehingga H_0 di tolak dan H_3 di terima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan. sehingga semakin baik lingkungan kerja dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan. Hasil itu sejalan dengan Nitisemito (2013:97) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Rizki Afri Mulia Dan Nika Saputra (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. dengan hasil t_{hitung} Variabel Lingkungan Kerja 0,019 atau 1,9% dimana $0,019 < 0,05$ dengan signifikansi 1,9% dapat di simpulkan variabel lingkungan kerja dapat di percaya 98,1% Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat ditarik tiga simpulan:

1. Berdasarkan hasil analisis linear berganda variable Loyalitas (β_1) bernilai positif yaitu 0,260 artinya setiap peningkatan loyalitas sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260 apabila variabel lain diasumsikan tetap, Variabel Loyalitas menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,298 > 1,70113$) dan memiliki nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_1 di terima yang artinya Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel Motivasi (β_1) bernilai positif yaitu 0,633 artinya apabila setiap peningkatan motivasi sebesar 1 kali maka kinerja

karyawan akan meningkat sebesar 0,633 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Variabel Motivasi menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,480 > 1.70113$) dan memiliki nilai Signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_2 di terima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Dapat di simpulkan bahwa Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variable Lingkungan Kerja (β_3) bernilai positif yaitu 0,450 artinya apabila setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Dan Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,319 > 1.70113$) dan memiliki nilai signifikansi $0,028 < 0,05$. sehingga H_0 di tolak dan H_3 di terima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan. sehingga semakin baik lingkungan kerja dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan.

Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito.(2013), Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Aprillia, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang. E-Journal, 1–12.
- Ardana, I Komang dkk, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar Graha Ilmu.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/4cf5365b9fd5fcde6ff70735dc13ee50.pdf>
- Fadillah, Lilif dan Mualifatu Khorida. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fitri, A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Gardjito, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Ghozali Imam. 2011. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Penerbit Alfa Beta, Bandung.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- I Gusti Ketut Purnaya. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Andi, Yogyakarta
- Indrasari, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Lidya, G. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja

- Karyawan Di Cv Hartono Flash Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Luhur, R. Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk. *Oe*, 6(3), 327–344.
- Mila, H. (2019). Terhadap Kinerja Guru Smk. Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja GURU (Studi Kasus Di Smpn 5 Pariaman), 140–150.
- Pandey dan khare.(2012). *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Gramedia Pustaka utama Jakarta.
- Ridwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Rizky A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jie*, 1(1), 51
- Sanny, Lin dan Kristanti Selby. 2012. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit GadjahMada University Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Penerbit Alfa Beta, Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2012) *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Tamba, A., Pio, R, & Sambul, S. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(1), 33-41. <http://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>
- Tambunan. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Widhiastuti, H. (2012). *membangun loyalitas sumber daya manusia*. In Priyono (Ed.), book of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9).